

中共新乡医学院委员会文件

校党发〔2023〕33号



关于印发《新乡医学院“3158人才工程”实施办法》的通知

全校各单位：

《新乡医学院“3158人才工程”实施办法》已经学校党委会议研究通过，现予以印发，请认真抓好贯彻落实。

中共新乡医学院委员会

2023年8月1日

新乡医学院“3158 人才工程”实施办法

为全面贯彻落实学校深化改革实施方案，坚持人才发展与学校发展同频共振，以双一流建设牵引人才队伍建设，支撑学校事业高质量发展，奋力打造“人才强校”战略升级版，结合学校实际，特制定本办法。

一、指导思想

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，高标准落实立德树人根本任务，坚决落实“党管人才”要求，紧紧围绕学校发展战略布局，突出人才本位，激发二级学院办学活力，坚持“广开渠道、提质增量，引育并重、以引强育，高端引领、分类发展”，构建一支数量可观、梯队合理、协调发展的高素质人才队伍，围绕重点学科、平台和科技领军人才，打造医教研一体化的高水平创新团队，为实现特色鲜明的高水平医科大学提供高质量人才支撑。

二、目标任务

到 2025 年，引进战略科学家和科技领军人才 30 名，培育中青年拔尖人才 150 名，引育优秀博士、博士后使全校具有博士学位的青年骨干教师达到 800 人，简称“3158 人才工程”。

到 2035 年，引进战略科学家和科技领军人才 50 人，培育中青年拔尖人才 300 人，理论课授课教师基本达到博士化，培育国家级人才实现新突破。

三、人才类别

(一) 战略科学家和科技领军人才

1. **战略科学家**。两院院士、外籍院士等在海内外具有崇高的学术声望和广泛的学术影响力，具有带领学科团队从事世界学术前沿领域研究，并取得国际领先创新成果的国际一流人才。

2. **科技领军人才**。“长江学者奖励计划”特聘教授，国家杰出青年科学基金获得者，国家社会科学基金重大项目首席专家，国家自然科学奖、国家技术发明奖、国家科学技术进步奖主要完成人，国家教学成果奖特等奖前3名完成人、一等奖第一完成人，国家重点实验室、工程实验室、工程技术研究中心主要负责人，中宣部文化名家暨“四个一批”人才等在本领域取得国内外公认学术成就，有较大学术影响力，具有带领所在学科团队协同攻关，赶超国内先进水平，并有望取得重大突破的国内一流人才。

(二) 中青年拔尖人才

1. **拔尖人才**。国家重点人才计划青年项目人选，中原英才计划人选（青年项目、短期项目除外），省杰出专业技术人才，省特聘教授，国家社会科学基金优秀成果项目第一负责人，省部级自然科学奖、技术发明奖、科学技术进步奖主要完成人（一等奖前3名、二等奖前2名、三等奖第1名），教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）一等奖前3名完成人，国家教学成果奖一等奖第2、3名完成人、二等奖第一完成人，

省级重点实验室、工程实验室、工程技术研究中心主要负责人等在本学科领域取得创新性的学术成果，在国内外具有较好的知名度，具有带领或者协助带领学科团队赶超国内先进水平的基础与潜力，有望取得重要标志性成果的省内一流人才。

2. 青年拔尖人才。中国科协青年人才托举工程入选者，中原英才计划-青年项目人选，省自然科学基金杰出青年科学基金获得者等取得同行专家认可的科研或技术成果，在科研活动中崭露头角、脱颖而出，具有一定创新能力和发展潜力的青年拔尖人才，年龄一般在45周岁以下。

（三）青年骨干教师

以海内外青年博士、博士后为主体，以校教学“金师”计划、科技“新星”计划第二、三层次入选者为骨干，具有一定创新能力和发展潜力的青年骨干教师，三年内使具有博士学位教师达到800人左右。

四、人才待遇

（一）战略科学家和科技领军人才

战略科学家：

1. 聘期内年薪200万元（全职）；
2. 经费：自然科学类3000万元（其中科研经费2000万元，平台建设及运行经费1000万元），人文社科类科研经费500万元；
3. 已装修好的150平方米左右专家公寓（周转房）1套，聘

期结束后归还学校。

科技领军人才：

1. 聘期内年薪 60-100 万元（全职）；
2. 科研经费：自然科学类 1000 万元，人文社科类 200 万元；
3. 已装修好的 110 平方米左右专家公寓（周转房）1 套，聘

期结束后归还学校。

（二）中青年拔尖人才

1. 聘期内年薪 30-60 万元（全职）；
2. 科研经费：自然科学类 300 万元，人文社科类 100 万元；
3. 已装修好的专家公寓（周转房）1 套，聘期结束后归还

学校；

4. 提供所需实验室条件；配备 1 名工作助理；可安排 2-4 人的学术团队，团队成员须具有高级职称或者博士学位；

5. 直聘硕士生导师，并直接分配招生计划指标；

6. 解决配偶工作和子女入学。

（三）青年骨干教师

1. 博士（后）引进待遇按照《新乡医学院博士引进管理办法（修订）》（校发〔2022〕9 号）执行。

2. 校教学“金师”计划、科技“新星”计划第二、三层次入选者相关待遇按照《新乡医学院教学“金师”计划实施办法》《新乡医学院科技“新星”计划实施办法》执行。

战略科学家和科技领军人才实行“一人一议”，以合同形式

约定相应待遇，同时选配学术团队，提供校内周转住房一套，解决配偶工作和子女入学等问题。学校鼓励引进人才带领优秀创新团队（团队成员符合学校B类博士以上引进条件）到校工作，团队成员符合相应人才层次标准的，给予相应的人才待遇。对引进的优秀创新团队，结合相关学科建设要求，根据整体学术业绩、学术水平等，给予团队科研启动金500万元-1000万元。校内受聘上岗人员或非首次上岗人员不再提供周转住房。

五、聘期任务与职责

根据人才类型明确岗位职责，以合同形式约定聘期工作任务，以考核形式落实待遇。实行专家负责制、项目负责制，支持各类人才牵头组建跨学院联合、产学研协同、多学科融合的创新团队。依据人才工作经历和实绩，结合个人意愿，战略科学家和科技领军人才可作为学校学术副校长推荐人选，中青年拔尖及以上人才均可选聘（任）学校二级学院院长及副院长。

（一）战略科学家和科技领军人才

1. 战略科学家。立足学校双一流建设的战略目标和重点任务，参与指导学校整体规划、学科建设和专业建设规划、申博增硕等工作；调动、利用国内外教育资源，为学校国家重大科研项目、国家级科研奖励落地提供智力支持；引领学科达到国内一流水平，提高学校和学科的学术影响力，引育国家级创新团队和创新人才。

2. 科技领军人才。明确科研方向，组建科研团队，制定团

队发展规划，积极申报国家级重点实验室或科研平台，获批省部级科学技术奖励，积极承担国际学术交流，为学校引进和培育高端人才。

（二）中青年拔尖人才

负责学科人才培养与学术梯队建设、专业与课程建设等，申报获批省级重点实验室或科研平台，组建PI团队，承担项目经费募集、团队管理、成本控制和目标考核责任，团队产出标志性成果。

（三）青年骨干教师

立足教学科研一线，主动参与学科专业建设及课程建设，承担核心课程教学任务，积极参加全国、省级高校教师教学创新大赛，指导学生参加全国、省级专业技能大赛，积极参与科技创新、教育研究、教学改革，推动教学科研成果转化，在教学能力和学术水平方面有明显提高，为区域经济社会发展做出一定贡献。

六、引育程序

（一）目标任务分解

实施“院办校”改革，实行二级学院（学术研究机构）主体责任制，进一步激发办学活力与办学自主性。

1. 学校统筹人才队伍建设的宏观决策与调控，依据学科建设、专业建设、博士授予单位建设需要，结合各二级学院（学术研究机构）教学科研平台、团队等实际，制定人才引育目标，

提请学校党委研究通过后发布，并将目标任务分解到二级学院（学术研究机构）（具体任务分解见附件1）。

2. 各二级学院（学术研究机构）根据自身发展特点，充分发挥主体责任，按照学校下发的引育人才目标任务，制定人才引进、培育、发展与考核工作方案，分年度实施，并于每年初提交至学校，作为年末二级学院（学术研究机构）人才队伍建设考核重点，纳入年度目标考核。

（二）聘任程序

针对各级各类人才，采取双聘、长聘、临聘等不同聘任方式，灵活用才，提高人才效能。具体聘任程序如下：

1. 学院推荐。各学院在前期充分宣传对接的基础上推荐拟引进人选，并根据学院学科、平台和团队建设实际，对推荐人选业绩、能力、预期贡献等进行综合评价，提出引育层次，撰写引育人才评价报告并提交至人事工作部。

2. 人才评价。人事工作部会同科技发展部及相关学院对拟引进人选进行学术水平第三方评价、实际需求综合性评价、预期目标发展性评价等，形成评价意见。

3. 确定人选。根据评价意见，经学校学术委员会论证和人才工作领导小组审议后，提出引育意见，报学校党委研究认定。

4. 签订协议。经认定引育人才与学校签订聘任工作协议书。

七、管理与考核

（一）对引进和培育的人才实施考核管理，考核形式包括

年度考核、中期考核和届满考核。年度考核主要考核人才工作开展情况、取得的阶段性成果和下一步工作思路及目标等。中期考核重点评估人才当前学术发展状态、初步成就、发展前景以及工作开展进度等。届满考核全面考核人才任务完成情况。

（二）考核采取校院两级负责制，坚持两级管理和考核。学校进行宏观管理，重点做好中期考核和届满考核。用人单位做好日常管理、月度工作量统计与核定、月度指令性、重大性任务落实和年度考核工作，并配合学校做好中期考核和届满考核工作。月度工作量、月度指令性、重大性任务完成情况将作为年度考核的重要依据。

（三）考核以人才聘任合同约定的工作任务和人才项目规定的考核内容为基础，注重实际业绩和贡献、尊重差异、分类评价的原则，采取定性定量评价相结合、个人与团队评价相结合、自评与他评相结合的方式，实事求是、科学合理、公平公正地对其师德师风、教学工作、科研工作、社会服务等情况进行考核。

（四）考核实行代表性成果评价、同行评价和第三方评价。依据学校人才考核办法，按照下发通知、被考核人才提交业绩材料、学院审议、第三方评价、学校专家组考核、校学术委员会审议和校长办公会议研究决定等程序进行。考核结果严格按照当年学校人才考核办法执行。

（五）在聘期一年内人才类别发生变化，可以申请更改聘

任类别，经学校研究同意后，可以对照所达类别重新签订聘任协议，聘期从新签订之日计算。

八、支持与保障

（一）组织保障

1. 机构保障。为确保人才工程的顺利实施，学校人才工作领导小组办公室具体负责规划的统筹协调和组织实施工作。相关职能部门各负其责，密切配合，协同做好人才工程各项工作。各二级学院（学术研究机构）要充分发挥人才工作的主体作用，成立人才工作领导小组，主要领导负责本部门人才引育工作，按照指标任务分解统筹做好人才引进、遴选、推荐、培养、管理和服务工作。

2. 体系保障。学校要强化对引进人才的评估意识，逐步完善人才评价和考核体系，不断提高引进人才的质量和水平。围绕推动学校一流学科、一流专业跨越式发展，结合学校现有学科、平台、团队，梳理重点领域、重点方向和重点项目人才需求，建立人才岗位需求动态调查机制，及时汇总各教学科研单位引进人才岗位需求信息，实现“靶向引才”。

（二）经费支持

1. 设立“引育伯乐奖”，激发全员引才活力。对于在学校引进和培育优秀人才中发挥积极作用、做出突出贡献的教学科研单位或个人，每年评选一批引才工作先进单位和个人，学校给予每个先进单位 20 万元、先进个人 5 万元引才专项奖励。

2. 加大经费投入，确保人才工程实施落地。学校每年投入不低于 500 万元的人才引进专项经费，主要用于人才引进的宣传、招聘和“引才伯乐奖”奖金等。

（三）强化服务

1. 完善人才服务机制。强化人才工作领导小组职能，解决人才事业、发展问题和子女入学、配偶安置、医疗服务、住房保障等生活方面的后顾之忧。实施“人才服务专员制”，切实提升服务实效。

2. 优化人才服务环境。建好、用好学校人才“一站式”服务中心，为高层次人才搭建绿色服务通道，实现科技领军人才服务定制化、中青年拔尖人才服务个性化、人才基本服务便利化，真心爱才、精心用才，提升各类人才的满意度和获得感。设立“人才学术年假”，为人才创设思维发散、身心愉悦的软环境。

九、附则

（一）入选人才若离岗或调离学校，战略科学家、科技领军人才和中青年拔尖人才按照协议执行，校内优秀博士按照学校教职工离职管理办法执行。

（二）各类人才选拔条件为基本条件，有其它特别突出业绩或贡献的，经由第三方评价和校学术委员会认定，可视为相应同等条件使用。

（三）同时符合多个人才类别入选条件的，待遇就高，不

重复享受。

(四)各附属医院根据实际情况参照制定相应的实施办法，下大气力全方位引进、培育、用好人才。附属医院博士可自愿申请加入学校编制。附属医院院编人才可参加学校各级各类人才选拔，入选后由附属医院兑现相关待遇。

(五)本办法自发文之日起执行，由人事工作部负责解释。

- 附件：1.新乡医学院“3158 人才工程”指标任务分解
2.新乡医学院教学“金师”计划实施办法
3.新乡医学院科技“新星”计划实施办法

附件 1

新乡医学院“3158 人才工程”指标任务分解

单位	战略科学家和科技领军人才		中青年拔尖人才		青年骨干教师	
	总任务	年度任务	总任务	年度任务	总任务	年度任务
基础医学院	4	1	15	4	27	9
公共卫生学院	3	1	6	1	15	5
药学院	3	1	6	1	18	6
医学技术学院	3	1	6	1	9	3
护理学院	1	1	3	1	6	2
管理学院	1	1	3	1	6	2
法医学院	1	1	3	1	9	3
生命科学技术学院	3	1	6	1	12	4
心理学院	1	1	3	1	3	1
外语学院	1	1	3	1	6	2
医学工程学院	1	1	6	1	18	6
马克思主义学院	1	1	3	1	9	3
医学人文学院	1	—	3	1	6	2
体育学院	—	—	2	1	3	1
健康中原研究院	1	1	5	2	12	4
精神神经医学研究院	1	1	5	2	15	5
河南省免疫与靶向药物重点实验室	1	1	2	1	6	2
河南省医用组织再生重点实验室	1	1	2	1	6	2
河南省高等医学教育发展研究中心	—	—	2	1	3	1

河南省科技期刊研究中心	—	—	2	1	3	1
新乡医学院组织工程与再生临床医学中心	1	1	2	1	6	2
河南省神经修复重点实验室(依托一附院)	1	1	2	1	6	2
河南省神经病学研究所(依托一附院)	1	1	2	1	6	2
新乡医学院结核病研究所(依托一附院)	1	1	2	1	6	2
新乡医学院心血管疾病研究所(依托一附院)	1	1	2	1	6	2
河南省生物精神病学重点实验室(依托二附院)	1	1	2	1	6	2
河南省心理咨询中心(依托二附院)	1	1	2	1	6	2
精神疾病中西医结合临床医学中心(依托二附院)	1	1	2	1	6	2
第一附属医院	6	2	25	8	60	20
第二附属医院	3	1	10	3	30	10
第三附属医院	3	1	10	3	30	10
附属中心医院(力争)	1	1	10	3	—	—
附属人民医院(力争)	1	1	10	3	—	—
总计	50	30	167	53	360	120

附件 2

新乡医学院教学“金师”计划实施办法

为落实“3158 人才工程”建设规划，建设一流本科教育，培养一流本科人才，树立尊师重教标杆，增强广大教师立德树人的责任感、使命感和荣誉感，结合学校实际，特制定本办法。

一、总则

教学“金师”计划主要面向立德树人业绩卓著、长期投身教育教学一线工作、教育教学水平在校内外拥有良好声誉、在教育教学改革领域取得显著成果的优秀教师。

教学“金师”计划主要包括三个层次，针对不同层次的人才提供相应支持条件，使青年人才实现阶梯式发展，构建与高一层人才对应衔接、系统协调的人才发展支持体系。

教学“金师”原则上每年评选 1 次，严把质量关，名额可空缺。

二、选拔条件

(一) 忠诚于党和人民的教育事业，全面贯彻落实党的教育方针，有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心，师德高尚、业务精良，长期从事一线教学工作，对教育思想和教学方法有重要创新，教学成果和教育质量突出，具有领军才能和团队组织能力，在教育领域和社会范围享有较高知名度和影响力，师生群众公认。

(二) 具有高级专业技术职务，近 5 学年年均教学工作量

不少于 160 学时，每学年必须为本科生主讲一门课程（医学专业任课教师按教学时数计算，年均教学工作量不少于 80 学时，含案例教学和临床带教）。

（三）各层次申报人员在教育教学工作方面应具备的条件

1. 第一层次：具有博士学位、担任教授或相应职务；申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 50 周岁；获得省级及以上教学成果奖（国家级教学成果奖前三名，省级教学成果奖特等奖前两名、一等奖第一名）；省级及以上精品课程（一流课程、课程思政样板课）负责人；主持或承担省级以上重要科研项目，发表出版高质量教改教研论文或专著，注重教学梯队建设，科学研究能力强，在国内外同领域具有较高学术地位和知名度。

2. 第二层次：具有硕士学位、担任副教授或相应职务；申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 45 周岁；获得省级及以上教学成果奖（国家级教学成果奖完成人，省级教学成果奖前两名）；省级及以上精品课程（一流课程、课程思政样板课）前两名；主持或承担省级以上重要科研项目，发表出版高质量的论文或专著，在省内外同领域具有较高学术地位和知名度。

3. 第三层次：具有硕士学位、担任副教授职务或博士学位、担任讲师职务 3 年以上；申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 40 周岁；系统讲授过 1 门以上学科专业核心课程，主持校级以上教学改革项目，已取得一定数量的教学研究成果；主持厅级以上科研项目，在科学研究、技术开发或社会服务等方面取得较好成果和成效，在国内外核心期刊发表有重要学术观点的论文、

出版有较大影响的著作。

三、选拔程序

(一) 个人填写《新乡医学院教学“金师”计划申请表》，并提供相关业绩材料，向所在学院提出申请，材料由学院审核，并签署推荐意见后，报人事工作部。

(二) 人事工作部会同相关职能部门对申报人员的年龄、学历、教学业绩等进行审核认定。

(三) 学校成立评审专家组，负责对申报人员的教学水平、科研能力、业绩材料等进行综合评价，根据评价意见，经学校学术委员会论证，按照公平、公正和公开的原则，坚持标准，宁缺毋滥，结合支持名额，择优选出候选人员。

(四) 候选人员名单在全校范围内公示5天，接受群众监督，公示期满无异议后，报学校党委会议研究，通过后学校与其签订支持合同。

四、支持措施

(一) 学校对入选人员授予教学“金师”称号，颁发荣誉证书并进行表彰。

(二) 支持期3-5年。支持期内，学校提供专项支持资金，用于教研论文发表、教学调研、教学学术交流、课程建设等。第一层次20万元，第二层次10万元，第三层次5万元。

五、主要任务

(一) 第一层次通过支持培育，聘期内使其成长为国家级教学“金师”。

(二) 第二层次通过支持培育，聘期内达到第一层次人才遴选条件。

(三) 第三层次通过支持培育，聘期内达到第二层次人才遴选条件。

(四) 学校与入选人员签订聘期协议，双方在协议中约定工作任务和具体要求，并以签订协议作为入选人员的考核依据。

六、考核管理

(一) 学校对教学“金师”实施动态管理。考核方式采取年度考核、中期考核和届满考核的方式进行。年度考核主要考核“金师”工作开展情况、取得的阶段性成果和下一步工作思路及目标等。中期考核重点评估“金师”当前学术发展状态、初步成就、发展前景以及工作开展进度等。届满考核全面考核“金师”任务完成情况。

(二) 考核采取校院两级负责制，坚持两级管理和考核。学校进行宏观管理，重点做好中期考核和届满考核。用人单位做好日常管理、月度工作量统计与核定、月度指令性、重大性任务落实和年度考核工作，并配合学校做好中期考核和届满考核工作。月度工作量、月度指令性、重大性任务完成情况将作为年度考核的重要依据。

(三) 考核分为优秀、合格和不合格。

1. 支持期满由学校负责组织届满考核，评审专家根据其个人答辩，结合教学及科研业绩材料进行综合评议，确定考核意见。

2. 教学表现突出，教学业绩显著，教学效果受到师生和同行广泛好评。支持期内教学质量评价至少有 2 次为优秀。

3. 考核结果优秀者，在人才推荐选拔、专业技术职务晋升中优先考虑。

4. 考核不合格者取消教学“金师”称号并停止支持。

(四) 参加评选及支持期内的教学“金师”有下列行为者，取消参评资格或终止称号及支持，且 5 年内不能申报学校人才工程系列项目。

1. 有违法违纪行为。

2. 违反师德师风、职业道德和社会公德，产生恶劣影响。

3. 因个人过失给集体和他人造成重大经济损失或严重后果。

4. 教学中发生教学事故，以及教学质量欠佳被学生投诉或者学校教学督导组听课不合格。

5. 有学术不端行为。

(五) 支持期不满离职者，取消教学“金师”称号、停止支持，追回已发放的支持费用。

七、附则

(一) 本办法所涉及的业绩均须以新乡医学院为第一署名单位。

(二) 论文中共同第一作者仅计入第一名，共同通讯作者仅计入最后一名且第一作者为指导的本科生、硕士研究生或团队成员。

(三) 本办法所称“以上”均含本级。

(四) 本办法自公布之日起执行，由人事工作部解释。

新乡医学院 教学“金师”计划申请表

姓 名： _____

所在单位： _____

申报层次： _____

填表日期： _____

一、人选基本情况

姓名		性别		出生日期	
民族		国籍		政治面貌	
从事专业				来校工作时间	
最高学历				所学专业	
毕业学校				毕业时间	
最高学位				所学专业	
授予单位				授予时间	
职称				取得资格时间	
联系方式					
教育经历					
工作经历					

五、教学情况

起止时间	授课课程名称	课时	授课班级

六、专业水平情况

申请人主要从学术贡献、重要创新成果及其科学价值或社会效益方面表述（1000字以内）。

七、工作思路和预期目标

对履行该岗位职责的工作思路、拟从事的研究方向（领域）、研究目标、学科建设和人才培养目标等。

附件 3

新乡医学院科技“新星”计划实施办法

为落实“3158 人才工程”建设规划，促进学科和创新平台建设，提高科学研究水平与核心竞争力，加快推进特色鲜明的高水平医科大学建设进程，结合学校实际，特制定本办法。

一、总则

科技“新星”计划主要面向政治素质过硬、师德师风优秀，已在相关领域崭露头角并具有良好学术潜质，作为骨干支撑学科（方向）赶超国际国内一流水平，能够成为国内外相关领域先进水平标志的青年学者。

科技“新星”计划主要包括三个层次，针对不同层次的人才提供相应支持条件，使青年人才实现阶梯式发展，构建与高一层人才对应衔接、系统协调的人才发展支持体系。

科技“新星”原则上每年评选 1 次，严把质量关，名额可空缺。

二、选拔条件

（一）坚持正确政治方向，自觉学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，牢固树立“四个意识”，坚定“四个自信”，具有爱国奉献精神。

（二）具有高尚道德情操，恪守高校教师师德行为规范、学术道德规范等职业道德规范。

（三）具有扎实学识，能胜任本科核心课程讲授任务；学

术造诣高深，在科学研究方面取得国内外同行公认的重要成就；具有创新性、战略性学术思维和学术视野，能带领本学科赶超或引领国际国内先进水平；具有较强的团队领导和组织协调能力，能带领学术团队协同攻关。

（四）各层次申报人员在科学研究工作方面应具备的条件

1. 第一层次：具有博士学位，在教学科研一线工作，担任教授或相应职务；申报当年1月1日，自然科学领域、工程技术领域人选年龄不超过50周岁，哲学社会科学领域人选年龄不超过55周岁；近五年在人才培养、科研创新、成果转化等方面取得突出成绩，具备下列条件2条以上：

（1）主持完成国家自然科学基金面上以上项目或国家社会科学基金一般以上项目，或主持完成科技部主导的国家重大科技项目。

（2）国家自然科学奖、技术发明奖或科技进步奖二等奖以上的主要完成人；或教育部高等学校科学研究优秀成果奖（人文社会科学）二等奖以上的主要完成人（限前2名）；或省自然科学奖、技术发明奖或科学技术进步奖（限前2名）、人文社会科学类成果奖（限前2名）一等奖以上的主要完成人。

（3）省级重点实验室主任；省国际联合实验室主任。

（4）自然科学类在公开出版的学术期刊上发表二区以上论文4篇以上，其中一区2篇；人文社会科学类发表SSCI收录论文3篇以上，或CSSCI收录论文5篇以上。

（5）获得国家发明专利授权2项（限第1发明人）以上，

或主持完成横向科研项目 2 项以上，且实现技术转让收入到账经费 200 万元以上。

2. 第二层次：具有博士学位，在教学科研一线工作，担任副教授或相应职务；申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 45 周岁；学校重点建设学科（群）优先设岗，同时兼顾相关学科均衡发展所需；近五年在科学研究方面，具备下列条件 2 条以上：

（1）主持国家自然科学基金面上项目 1 项以上；或主持国家社会科学基金一般项目 1 项以上。

（2）省自然科学奖、技术发明奖或科学技术进步奖、人文社会科学类成果奖二等奖以上（省级一等奖限前 5 名，二等奖限前 3 名）的主要完成人。

（3）自然科学类在公开出版的学术期刊上发表二区以上论文 3 篇以上，其中一区 1 篇；人文社会科学类发表 SSCI 收录论文 2 篇以上，或 CSSCI 收录论文 4 篇以上。

（4）承担省部级科研项目，且近三年内到校横向科研经费 150 万元（人文社会科学 50 万元）以上。

3. 第三层次：在教学科研一线工作，申报当年 1 月 1 日，年龄不超过 40 周岁；具有广阔的学术视野和创新思维，有很好的学术发展潜力；近五年在科学研究方面，具备下列条件 2 条以上：

（1）主持国家自然科学基金 1 项以上；或主持国家社会科学基金 1 项以上。

（2）省自然科学奖、技术发明奖或科学技术进步奖、人文

社会科学类成果奖三等奖以上（省级二等奖限前 5 名，三等奖限前 3 名）的主要完成人。

（3）自然科学类在公开出版的学术期刊上发表二区以上论文 3 篇以上；人文社会科学类发表 SSCI 收录论文 1 篇以上，或 CSSCI 收录论文 3 篇以上。

（4）承担省部级科研项目，且近三年内到校横向科研经费 100 万元（人文社会科学 30 万元）以上。

三、选拔程序

（一）个人填写《新乡医学院科技“新星”计划申请表》，并提供相关业绩材料，向所在学院提出申请，材料由学院审核，并签署推荐意见后，报人事工作部。

（二）人事工作部会同相关职能部门对申报人员的年龄、学历、教学业绩等进行审核认定。

（三）学校成立评审专家组，负责对申报人员的教学水平、科研能力、业绩材料等进行综合评价，根据评价意见，经学校学术委员会论证，按照公平、公正和公开的原则，坚持标准，宁缺毋滥，结合支持名额，择优选出候选人员。

（四）候选人员名单在全校范围内公示 5 天，接受群众监督，公示期满无异议后，报学校党委会议研究，通过后学校与其签订支持合同。

四、支持措施

（一）学校对入选人员授予科技“新星”称号，颁发荣誉证书并进行表彰。

(二) 支持期 3-5 年。支持期内，学校提供专项支持资金，具体为：

1. 第一层次：

(1) 提供年薪自然科学类 30-60 万元，人文社科类 30-40 万元；科研启动金自然科学类 300 万元，人文社科类 100 万元；

(2) 校内支持培育者按照所聘岗位发放月度工资，与年薪差额的 90% 部分年终考核合格一次性发放，届满考核合格后发放剩余部分。如果为管理岗人员，上岗后享受除年薪以外的相关待遇。

(3) 每年优先招收硕士研究生 1-2 名。

2. 第二层次：

(1) 提供科研专项资助基金：自然科学类 100 万元；人文社科类 30 万元。

(2) 每年优先招收硕士研究生 1 名。

3. 第三层次：

(1) 提供科研专项资助基金：自然科学类 30 万元；人文社科类 10 万元。

(2) 每年优先招收硕士研究生 1 名。

五、主要任务

(一) 第一层次通过支持培育，聘期内使其成为省中原英才计划和国家战略人才的后备力量，在国家级人才项目中实现突破。

(二) 第二层次通过支持培育，聘期内达到第一层次人才

遴选条件。

(三) 第三层次通过支持培育，聘期内达到第二层次人才遴选条件。

(四) 学校与入选人员签订聘期协议，双方在协议中约定工作任务和具体要求，并以签订协议作为入选人员的考核依据。

六、考核管理

(一) 学校对科技“新星”实施动态管理。考核方式采取年度考核、中期考核和届满考核的方式进行。年度考核主要考核“新星”工作开展情况、取得的阶段性成果和下一步工作思路及目标等。中期考核重点评估“新星”当前学术发展状态、初步成就、发展前景以及工作开展进度等。届满考核全面考核“新星”任务完成情况。

(二) 考核采取校院两级负责制，坚持两级管理和考核。学校进行宏观管理，重点做好中期考核和届满考核。用人单位做好日常管理、月度工作量统计与核定、月度指令性、重大性任务落实和年度考核工作，并配合学校做好中期考核和届满考核工作。月度工作量、月度指令性、重大性任务完成情况将作为年度考核的重要依据。

(三) 考核分为优秀、合格和不合格。

1. 支持期满由学校负责组织届满考核，评审专家根据其个人答辩，结合教学及科研业绩材料进行综合评议，确定考核意见。

2. 考核结果优秀者，在人才推荐选拔、专业技术职务晋升中优先考虑。

3. 考核不合格者取消科技“新星”称号并停止支持。

(四) 参加评选及支持期内的科技“新星”有下列行为者，取消参评资格或终止称号及支持，且5年内不能申报学校人才工程系列项目。

1. 有违法违纪行为。

2. 违反师德师风、职业道德和社会公德，产生恶劣影响。

3. 因个人过失给集体和他人造成重大经济损失或严重后果。

4. 教学中发生教学事故，以及教学质量欠佳被学生投诉或者学校教学督导组听课不合格。

5. 有学术不端行为。

(五) 支持期不满离职者，取消科技“新星”称号、停止支持，追回已发放的支持费用。

七、附则

(一) 本办法所涉及的业绩均须以新乡医学院为第一署名单位。

(二) 论文中共同第一作者仅计入第一名，共同通讯作者仅计入最后一名且第一作者为指导的本科生、硕士研究生或团队成员。

(三) 本办法所称“以上”均含本级。

(四) 本办法自公布之日起执行，由人事工作部解释。

新乡医学院
科技“新星”计划申请表

姓名：_____

所在单位：_____

申报层次：_____

填表日期：_____

一、人选基本情况

姓名		性别		出生日期	
民族		国籍		政治面貌	
从事专业				来校工作时间	
最高学历				所学专业	
毕业学校				毕业时间	
最高学位				所学专业	
授予单位				授予时间	
职称				取得资格时间	
联系方式					
教育经历					
工作经历					

五、教学情况

起止时间	授课课程名称	课时	授课班级

六、专业水平情况

申请人主要从学术贡献、重要创新成果及其科学价值或社会效益方面表述（1000字以内）。

七、工作思路和预期目标

对履行该岗位职责的工作思路、拟从事的研究方向（领域）、研究目标、学科建设和人才培养目标等。

八、审核意见

本人所在单位意见	
负责人签字： （盖 章） 年 月 日	
相关职能部门意见	
教务部意见： 负责人签字： （盖 章） 年 月 日	科技发展部/人文社会科学学部 意见： 负责人签字： （盖 章） 年 月 日
河南省高等医学教育发展研究中心 意见： 负责人签字： （盖 章） 年 月 日	人事工作部意见： 负责人签字： （盖 章） 年 月 日
学校意见	
单位盖章 年 月 日	

(此页无正文)

新乡医学院党政办公室

2023年8月1日印发

